

1. [□] APPEL D'OFFRES

2.

1. CAHIER DES CHARGES POUR LA SOUS-TRAITANCE 2. RELATIVE À L'EXPERTISE EXTERNE

3. « No Formal and Informal Learning (NFIL) 4. Formation Non Formelle et Informelle 5. De pratiques parallèles à une insertion systématique?».

1. Objet du contrat.

La CES entend s'appuyer sur les expériences positives pour déterminer une stratégie d'action sur le thème : «*No Formal and Informal Learning (NFIL) – Formation Non Formelle et Informelle – De pratiques parallèles à une insertion systématique*».

L'objet de cet appel d'offre est de choisir un cabinet d'expertise chargé de mener à bien une étude-recherche qui porte sur cette thématique importante au regard des enjeux pour la formation et l'emploi.

2. Les attendus.

L'intérêt porté par les acteurs institutionnels et sociaux européens aux processus et aux résultats de la formation non formelle et informelle (NFIL) n'est pas sans paradoxe : les sociétés européennes, parmi les plus développées du monde, se sont dotées depuis longtemps de systèmes sophistiqués d'éducation et de formations formelles – même si l'on tient compte des inégalités entre pays européens. Pourquoi, alors, s'intéresser à des pratiques de formation dites informelles qui font, *a priori*, plutôt référence à l'expérience de pays moins avancés où les activités économiques, aussi bien que les relations professionnelles et les pratiques éducatives, relèvent bien davantage du « secteur informel » qui est une réalité majeure de ces pays ?

- **Pourquoi s'intéresser aux pratiques de formation informelle et à leur reconnaissance ?**

Cet intérêt est sans doute à la conjonction de plusieurs préoccupations :

- Une proportion importante de la population active européenne (entre le quart et le tiers) est considérée comme disposant d'une qualification basse au vu des classifications usuelles¹. L'encadré 1 indique le contour de la population *a priori* concernée, au vu d'une publication européenne récente. Cette proportion importante de travailleurs dotés d'une qualification faible est ressentie comme un handicap collectif face à une compétition mondiale qui mise toujours plus sur les compétences humaines. Mais ces travailleurs sont-ils vraiment dépourvus de compétences effectives ? Ou celles-ci, acquises sans passage par les structures

1

Dans les projections du CEDEFOP, le niveau bas de qualification regroupe les niveaux 0 à 2 de la Classification Internationale Type de l'Éducation (jusqu'au premier cycle de l'éducation secondaire).

éducatives, sont-elles mal repérées, mal reconnues et aussi mal mobilisées ? Et s'ils en sont effectivement dépourvus, comment impulser le développement de leurs compétences dans le cours même de leur activité professionnelle, sociale et personnelle ?

- Des groupes apparaissent particulièrement vulnérables : les jeunes sortis du système scolaire en situation d'échec plus ou moins prononcé, sans diplôme reconnu ; les migrants dont la qualification d'origine, qui peut être très variable, n'est en tout cas pas toujours aisément transférable dans le pays d'accueil ; les femmes qui prennent ou reprennent tardivement une activité professionnelle ; les chômeurs non qualifiés passés par une longue période d'exclusion du marché du travail et dont les compétences acquises sur le terrain, au cours d'expériences professionnelles qui s'éloignent, peuvent se trouver d'autant plus déniées ; les adultes en situation d'illettrisme, etc. Ces différents groupes concourent, sans se confondre entre eux, à former une vaste catégorie qu'un responsable français de la formation professionnelle appelle *les « sans-papiers » de l'Education nationale*².
- L'évolution des modes de travail, la diversification des trajectoires personnelles, l'accès aux connaissances par d'autres voies que la seule acquisition scolaire ou la formation professionnelle continue sont probablement à l'origine du développement de profils de compétences qui ne sont pas spontanément reconnus par les filières éducatives classiques. Il est dommageable que le manque d'identification et de reconnaissance de ces compétences, notamment sur le marché du travail, puisse susciter leur stérilisation et leur dégradation. Ce gâchis coûteux peut être irréversible.

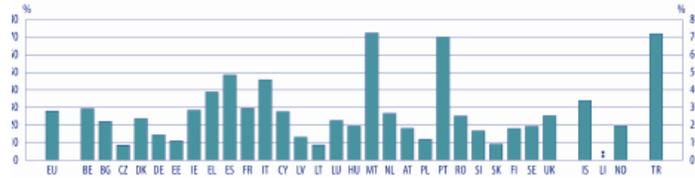
Encadré 1. La population concernée : plusieurs dizaines de millions de personnes

Les pays européens font face à des défis très différents pour augmenter les niveaux de qualification de leur population adulte

En 2009, environ 76 millions d'adultes dans l'Union européenne n'avaient pas atteint le niveau d'enseignement secondaire supérieur – niveau considéré comme une exigence minimale non seulement pour un accès fructueux au marché du travail, mais aussi pour une employabilité continue. Ce groupe comprend environ 23 millions d'adultes qui n'ont achevé aucune éducation ou formation formelle

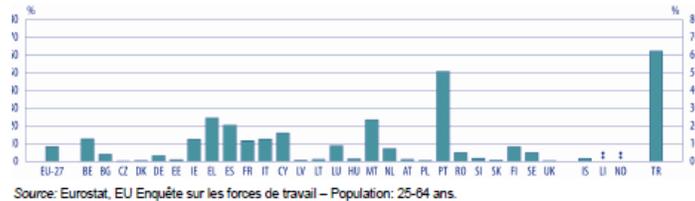
au-delà du niveau primaire. Alors que dans plusieurs pays, seule une petite minorité d'adultes n'a pas achevé l'enseignement secondaire inférieur ou supérieur, certains pays connaissent une proportion importante d'adultes ayant un niveau d'enseignement ou de formation peu élevé. Par conséquent, les pays européens font face à des défis très différents quant aux programmes de la deuxième chance.

Figure 1. Population adulte en Europe avec un niveau d'enseignement ou de formation inférieur à l'enseignement secondaire supérieur, 2009.



Source: Eurostat, EU Enquête sur les forces de travail – Population: 25-64 ans.

Figure 2. Population adulte en Europe avec un niveau d'enseignement ou de formation inférieur à l'enseignement secondaire inférieur, 2009.



Source: Eurostat, EU Enquête sur les forces de travail – Population: 25-64 ans.

Source : *L'éducation formelle des adultes: l'apprentissage tout au long de la vie en pratique*, Réseau Eurydice, Commission européenne, février 2011

Une majorité des acteurs du monde de l'entreprise affirment que nous avons besoin d'améliorer les compétences des salariés pour faire face à la compétition des autres pays mais ces compétences des travailleurs existent en partie mais ne sont pas reconnues.

3. Objectifs spécifiques de l'étude-recherche et méthodologie.

Un effort est ici nécessaire

- pour *mieux identifier le périmètre de la population concernée*, en Europe et dans les pays membres,
- et pour *mieux caractériser les différents groupes* qui la constituent.

Dans les travaux aujourd'hui disponibles, notamment ceux du CEDEFOP, l'appréhension de cette population reste trop globale et définie par des critères trop grossiers. Il s'agit de mieux mesurer l'importance du problème politique, économique et social que constitue la réalité de nombreux citoyens européens dotés de compétences effectives et / ou reconnues trop limitées pour être en phase avec les exigences de sociétés soumises à une pression compétitive inédite : les pays développés n'ont plus le monopole des compétences de haut niveau ; les performances de leurs systèmes éducatifs reculent dans les comparaisons internationales, face à la progression de pays

émergents qui disposent d'une population importante, plus jeune qu'en Europe, et en croissance significative.

- **La formalisation de la NFIL : entériner ou corriger les inégalités éducatives ?**

La définition et la caractérisation des populations concernées sont nécessaires à une juste appréciation des enjeux liés à la clarification et au développement de la formation non formelle et informelle (NFIL, si on adopte l'acronyme anglais). L'attention se porte d'abord, dans les discussions institutionnelles européennes, sur les procédures relatives à la NFIL. La Commission européenne s'efforce de promouvoir un *processus intégré de formalisation de la NFIL*: la *validation* des compétences acquises de manière non formelle et informelle recouvre la succession des étapes d'*identification*, de *documentation*, d'*évaluation* et de *reconnaissance* de ces compétences, jusqu'à une éventuelle *certification*. Les passeports professionnels peuvent matérialiser cette formalisation et faciliter ainsi la mobilité des personnes concernées. Plus largement, la gamme des instruments européens existants (EQF, ECVET, Europass, etc.) peut être mobilisée pour crédibiliser et consolider ce processus. Cette démarche et sa mise en œuvre dans les pays membres ont fait l'objet d'une consultation publique organisée par la Commission, qui a pris fin en février 2011 et qui donnera lieu à synthèse au cours du premier semestre de cette même année³. Cette synthèse des opinions recueillies sera un matériau de l'initiative envisagée par la Commission pour le second semestre 2011.

C'est là une démarche nécessaire qui doit être poursuivie. Elle prend place dans l'ensemble des évolutions en cours dans le domaine de la formation au long de la vie (*Life Long Learning*) : recherche de décloisonnement entre l'éducation académique et la formation professionnelle, initiale et continue ; convergence des cadres nationaux de certification (NQF) sous l'égide du cadre européen (EQF) ; articulation équilibrée avec le programme ESCO de mise en place d'une taxonomie européenne détaillée des aptitudes, des compétences et des métiers, destinée à être un outil opérationnel d'intermédiation sur le marché du travail⁴.

- **Promotion et validation de la NFIL : un impact potentiellement systémique**

L'orientation vers un développement et une reconnaissance plus systématique des pratiques de NFIL suppose une conscience du contexte dans lequel sont immergées ces pratiques :

3

Cf. *Background note to accompany public consultation on the promotion and validation of non-formal and informal learning*, European Commission, November 2010.

4

Ces évolutions sont l'objet d'une attention critique dans le cadre du travail réalisé par le Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA pour la Confédération Européenne des Syndicats, *Pour une version syndicale de l'Initiative New Skills for New Jobs*, Octobre 2010, <http://www.etuc.org/a/8180>

- En amont, la possibilité même d'exhiber ces pratiques suppose une « juste » mise à distance des processus quotidiens de travail et de vie : apprendre en travaillant, en se distrayant, en assumant des tâches familiales ou citoyennes nécessite à la fois une densité suffisante de ces activités et la capacité à disposer d'un recul réflexif sur leurs apports et leurs limites : si le travail est à ce point aliénant, par manque de temps ou excès d'intensité, qu'il ne le permet pas, le travailleur épuise ses capacités dans l'instant mais ne les développe pas. C'est l'enjeu des « *organisations apprenantes* », dont l'amélioration des performances passe par le développement des capacités de leurs salariés. Une organisation ne peut devenir pleinement apprenante que :
 1. s'il est possible de mettre en place en son sein un outillage spécifique dédié au repérage, à la transmission et au développement des compétences : des temps de retour d'expérience, de partage des connaissances, la désignation et la reconnaissance du rôle de tuteurs, compagnons ou accompagnateurs, ...
 2. si les salariés qui transmettent ont appris à transmettre leurs savoirs et savoir-faire notamment en situation de travail.

- La reconnaissance et le développement des acquis de l'apprentissage non-formel et informel ne sont pas neutres pour le fonctionnement du marché du travail. La *visibilité* et la *transférabilité* de ces acquis contribuent potentiellement à une conception plus équilibrée de la flexicurité, thème récurrent dans le débat européen⁵ : en améliorant l'employabilité reconnue des personnes, elles les équipent mieux pour les transitions professionnelles ; en élargissant les compétences reconnues au-delà des seuls diplômes initiaux ou de leur absence, elle fait bénéficier les employeurs d'une meilleure perception de l'offre effective de compétences. Aussi bien les travailleurs que les employeurs peuvent y trouver leur compte puisque l'appariement entre offres et demandes d'emploi s'en trouve amélioré.

- La *valeur* des compétences personnelles sur le marché du travail s'en trouve rehaussée. Non pas tant à cause d'un impact immédiat sur la rémunération du salarié dans l'entreprise où il travaille à un moment donné qu'à travers l'amélioration de son employabilité et de ses possibilités de mobilité professionnelle sur le marché du travail : c'est ce marché qui reconnaît mieux ses compétences, dès lors que celles-ci donnent lieu à une reconnaissance suffisamment transparente et crédible. La littérature théorique et empirique sur les rendements de l'éducation (ce que rapporte à l'individu un effort supplémentaire d'éducation) s'est beaucoup développée depuis une décennie. Elle montre à quel point la structure des rémunérations salariales et son évolution sont aujourd'hui influencées par le croisement, pour une personne donnée, entre ses qualifications formelles, ses compétences effectives et la nature des tâches auxquelles elle contribue. Davantage développée aux Etats-Unis, où elle s'appuie sur des nomenclatures et des données suffisamment fournies et homogènes, cette littérature concerne tout autant les pays européens, comme de premiers

essais le montrent ⁶. Dans ce cadre de raisonnement, la détermination des rémunérations du bas de l'échelle salariale n'est pas indifférente au mode de reconnaissance des compétences des personnes considérées comme faiblement qualifiées.

- Ce croisement des qualifications formelles, des compétences effectives et des tâches à réaliser met l'accent sur *l'individualisation des profils de compétences*, mais aussi sur leur *interaction avec le contexte technologique et organisationnel* qui caractérise une entreprise ou un milieu de travail. La standardisation des compétences est une tendance inhérente à une économie mondialisée qui tronçonne les chaînes de valeur et en localise les segments là où les compétences standardisées sont disponibles (et moins chères). La reconnaissance des compétences implicites ou invisibles est susceptible de révéler les avantages comparatifs singuliers de territoires défavorisés ou menacés. Il est donc compréhensible que les acteurs locaux soient motivés par l'effort de validation et de développement de ces compétences : les entreprises privées, le secteur public, le tiers secteur associatif sont des parties prenantes directement impliquées. Et les acteurs sociaux, du côté syndical comme du côté patronal, ont vocation à s'engager activement dans la régulation et la promotion des initiatives décentralisées prometteuses. Considérer que la reconnaissance des pratiques de formation informelle et non formelle relève d'un intérêt public local partagé permet notamment de prévenir la tentation, parfois constatée de la part d'employeurs, de ne pas reconnaître les compétences de leurs salariés, de peur d'encourager leur mobilité professionnelle vers d'autres entreprises.

- **Des expériences nationales multiples et hétérogènes**

Un inventaire européen des pratiques de NFIL a été mené au milieu des années 2000 par ECORYS⁷. Une mise à jour a été annoncée par la Commission européenne pour la fin 2010. Cet inventaire témoigne de la multiplicité des dispositifs et des initiatives existant en Europe, y compris à l'échelle in-franationale : les espaces pertinents pour ces dispositifs et ces initiatives peuvent être des entreprises, grandes ou petites, des branches, des territoires... Comment passer de cette multiplicité, en respectant la capacité d'initiative décentralisée qu'elle exprime, à une démarche plus systémique qui permette progressivement à la reconnaissance et à la promotion des compétences acquises par des voies non formelles de peser réellement sur le fonctionnement des marchés du travail ?

Comme le CEDEFOP et ECORYS l'ont documenté⁸, les trente-deux pays qui prennent part au processus européen d'éducation et de formation manifestent une large variété en matière de

6

Voir par exemple l'étude de Daron Acemoglu et David Autor, *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*, mimeo, MIT, NBER, CIFAR, IZA, juin 2010.

7

Cet inventaire, ainsi que des ressources complémentaires, sont disponibles sur le site d'ECORYS / ECOTEC.
Voir : <http://www.ecotec.com/europeaninventory/>

8

validation de la NFIL. Un nombre croissant de pays s'engage cependant dans cette voie, sous la pression de facteurs socio-économiques et en raison d'une acceptation plus répandue parmi les parties prenantes intéressées. C'est pour partie aussi le résultat des orientations émises à l'échelle européenne, depuis l'engagement en 2002 du processus de Copenhague et l'adoption par le Conseil européen en 2004 de principes pour l'identification et la validation de la NFIL.

Cette démarche d'ordre procédural ne peut cependant trouver son plein épanouissement que par une meilleure connaissance pratique des populations auxquelles elle entend s'appliquer. La dimension nationale, voire régionale, est prégnante : les problèmes et les dispositifs existants sont profondément marqués par les spécificités locales. Les mots et les concepts participent à la diversité des expériences et des perceptions par les acteurs institutionnels et sociaux : les notions de *Non Formal and Informal Learning* peuvent recevoir des interprétations variables et susciter des réactions également diversifiées. Lorsque la NFIL est perçue, à tort ou à raison, comme un substitut à l'éducation et à la formation formelles, clairement organisées selon des cursus débouchant sur des diplômes, elle peut susciter la méfiance d'acteurs sociaux vigilants sur l'égalité d'accès à la formation formelle et sur la qualité des formations. Les adultes qui disposent d'une faible qualification formelle initiale ont aussi, bien souvent, moins aisément accès à la formation formelle continue au cours de leur vie professionnelle : les inégalités tendent à se cumuler au fil du temps⁹. Les pratiques de formation non formelle ou informelle sont à concevoir, non pas comme un pis-aller, mais comme un moyen de corriger cette tendance inégalitaire, notamment en débouchant *in fine* sur des certifications reconnues.

Les difficultés d'ordre sémantique peuvent ainsi révéler des obstacles plus fondamentaux dans le rapport des acteurs à la NFIL. Ces difficultés et ces obstacles sont à prendre explicitement en compte. Le bref encadré 2 reprend les définitions proposées par la Direction Générale Education et Formation de la Commission européenne. Il suffit de lire la définition de l'apprentissage informel pour percevoir à quel point c'est une notion extensive dont il n'est pas aisé de fixer les frontières.

4. Tâches à exécuter par le contractant

Le contractant aura en charge :

- ▶ De procéder à une collecte des données (études existantes dans le domaine). Les données seront également collectées auprès des différents acteurs au niveau européen et national.
- ▶ De mener à bien des entretiens avec les partenaires ;

Cette partie mobilise fortement les revues déjà réalisées par le CEDEFOP et ECORYS-ECOTEC. Voir CEDEFOP (2008), *Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007*, Office for Official Publications of the European Communities; ECOTEC (2008), *European Inventory on Validation of informal and non-formal learning, 2007 update, a final Report to DG Education and Culture of the European Commission*, Manuel Souto Otero, Jo Hawley and Anne-Mari Nevala (eds).

- ▶ De finaliser l'étude de +/- 40 pages et de mener à bien des entretiens avec les partenaires sociaux européens et les institutions publiques communautaires concernées (DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances, CEDEFOP, etc.).
- ▶ La finalisation d'un document de démultiplication reprenant à la fois les résultats de l'étude et les recommandations à mettre en œuvre à tous les niveaux de l'organisation et de ses affiliés devra être réalisée à hauteur de +/-20 pages.

L'étude sera supervisée par le Comité de pilotage qui sera composé de :

- Au niveau du Secrétariat de la CES:
 - Luca Visentini, secrétaire confédéral responsable de l'emploi et de la formation professionnelle élu au Congrès d'Athènes du 16 au 19 mai 2011
 - Cinzia Sechi, conseillère chargée de ce dossier au sein de la CES ;
- Au niveau des organisations affiliées à la CES : 3 représentants de 3 pays UE différents ;
- L'expert(e) externe qui sera chargé(e) de l'étude et des travaux précisés plus haut.

5. Compétences requises .

Le contractant devra prouver que l'expert chargé de l'étude et des travaux demandés :

- A une haute maîtrise de l'anglais et du français. La connaissance d'une troisième langue sera un atout;
- A une expérience significative dans le domaine faisant l'objet du projet.
- A une expérience d'études et recherches en matière de relations industrielles et de dialogue social et notamment en matière de formation non formelle et informelle ;
- A une expérience de projets menés dans le cadre des lignes budgétaires du dialogue social.
- A une capacité d'écriture de documents pour une démultiplication.
- A un respect des délais prévus dans le cadre de la mise en oeuvre de l'action.
- Etre en mesure de travailler en équipe.

6. Calendrier et rapports.

L'étude recherche et les documents de cette activité devront se dérouler pendant la période du 30 juin 2011 au 30 juin 2012. Les dates précises de rendu des différents travaux sont de la responsabilité du Comité de pilotage.

7. Prix.

Les conditions de rémunération du cabinet d'expertise retenu sont fixées dans le cadre du contrat avec la Commission européenne. En conséquence, ces conditions ne sont pas négociables et ne constituent pas un critère de sélection de l'offre. Le Cabinet d'expertise retenu sera rémunéré sur une base maximum de 50 000 € pour 100 jours de travail.

Des frais de voyages et de séjours d'un montant total maximum de 10 000 € sont prévus pour les frais liés aux entretiens nécessaires à la réalisation de l'étude-recherche, aux rencontres du Comité de pilotage et à la rencontre du séminaire des 18 et 19 avril 2012.

8. Paiements.

Le paiement sera effectué en 3 versements :

- un premier versement à la signature du contrat d'un montant de 30% du total;
- un second versement à la remise du rapport d'étude recherche ;
- le solde, sur présentation de la facture globale après validation par le Comité de pilotage du contenu de la brochure de démultiplication.

9. Critères de sélection

Le marché sera attribué au soumissionnaire dont l'offre représente le meilleur rapport qualité/prix, en prenant en considération les critères suivants :

- Preuves de travaux antérieurs dans le domaine faisant l'objet du projet
- Capacité de travailler en équipe ;
- Capacité de travailler en anglais;
- Habilité à rédiger les rapports en anglais ;
- Respect des temps ;
- Respect du budget ;
- Disponibilité pour participer aux réunions du comité de pilotage et à la conférence des 18 et 19 avril 2012.

10. Contenu et présentation de l'offre.

L'offre, rédigée en langue anglaise ou française, devra comprendre les éléments suivants :

- Une lettre officielle de demande;
- Un CV détaillé des responsables du Consortium;
- Un budget en euros conformément aux règles de la Commission européenne ;
- L'offre du demandeur spécifiant comment les objectifs de l'appel d'offre seront réalisés.
- Des informations sur l'expérience des sous-traitants en matière de tâches similaires.

11. Publication et conditions de l'appel d'offre

Le délai de réception des offres est de 45 jours à compter de la date de la publication du présent appel d'offre sur le site Internet de la Confédération Européenne des Syndicats.

L'appel d'offre sera publié le 24 juin 2011 et les réponses devront parvenir pour le 30 juillet 2011, par écrit à l'attention de Monsieur Alexandre MARTIN, Responsable des projets et budgets, CES : Bd du roi Albert II n° 5 – 1210 Bruxelles

Dans un souci de confidentialité, l'envoi de l'offre par l'expert devra être effectué sous double enveloppe. Les deux enveloppes seront fermées, l'enveloppe intérieure portant, en plus de l'indication du service destinataire comme indiqué ci-après la mention « **appel d'offres – à ne pas ouvrir par le service du courrier** ». Si des enveloppes autocollantes sont utilisées, elles seront fermées à l'aide des bandes collantes au travers desquelles sera apposée la signature de l'expéditeur.

Une commission de trois personnes représentant des entités organisationnelles de la Confédération Européenne des Syndicats sans liens hiérarchiques entre elles sera composée. Un ou plusieurs membres de cette commission paraphent les documents prouvant la date et l'heure de l'envoi de chaque offre. Les membres de la commission signent le procès-verbal des offres reçues, qui identifie les offres conformes et qui motive les rejets pour non-conformité au regard des modalités de dépôt.

Ensuite un comité d'évaluation composé de trois personnes représentant des entités organisationnelles de la Confédération Européenne des Syndicats sans liens hiérarchiques entre elles, évalue les demandes de participation qui ont été identifiées comme conformes. Un procès-verbal d'évaluation et de classement des demandes de participation sera établi, daté et signé par tous les membres du comité d'évaluation. Il sera conservé aux fins de référence ultérieure.

Ce procès verbal comportera :

1. Le nom et l'adresse du pouvoir adjudicateur, l'objet et la valeur du marché;
2. Le nom des candidats exclus et les motifs de leur rejet;
3. Le nom des candidats retenus pour examen et la justification de leur choix;

4. Le nom du candidat proposé et la justification de ce choix au regard des critères de sélection ou d'attribution.

Le pouvoir adjudicateur prendra ensuite sa décision.

Tous les candidats doivent envoyer leur offre par lettre recommandée ou par remise en main propre.

Pour les demandes transmises par recommandé, le cachet de la poste fera foi de la date d'expédition.

Pour les demandes transmises par service de courrier privé et les demandes remises en main propre, un reçu, signé par le service Courrier de la Confédération Européenne des Syndicats et portant le cachet de la date du dernier jour de présentation ou d'une date antérieure fera office d'accusé de réception (l'heure limite de dépôt est toujours fixé à 16 heures).